

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสภาพ ปัญหา และ ความต้องการในด้านการพัฒนาตนเอง และเปรียบเทียบความต้องการในด้านการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการในมหาวิทยาลัยขอนแก่น และหารูปแบบแนวทางที่จะนำมาปรับปรุงพัฒนาในด้านการพัฒนาบุคลากร ในมหาวิทยาลัยขอนแก่น สรุปผลของการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

- 5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 5.2 สมมติฐานในการวิจัย
- 5.3 วิธีการดำเนินการวิจัย
- 5.4 สรุปผลการวิจัย
- 5.5 อภิปรายผล
- 5.6 ข้อเสนอแนะ

5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และ ความต้องการในด้านการพัฒนาตนเองของข้าราชการในมหาวิทยาลัยขอนแก่น ซึ่งเป็นข้าราชการในสายงานที่ไม่ใช่สายงานทางด้านการสอน หรือข้าราชการ สาย ข ค โดยศึกษาเปรียบเทียบความต้องการในด้านการพัฒนาตนเองของข้าราชการ จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการ

5.2 สมมติฐานในการวิจัย

- 1) ข้าราชการที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นและความต้องการในด้านการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน
- 2) ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นและความต้องการในด้านการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

3) ข้าราชการที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นและความต้องการในด้านการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

5.3 วิธีการดำเนินการวิจัย

1) กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการในสังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่นซึ่งไม่ใช่สายงานทางด้านการสอน หรือ ข้าราชการ สาย ข ค ซึ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการประจำและปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 609 คน

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง มีทั้งหมด 4 ตอน เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม สภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาตนเอง ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่น ข้อคิดเห็นและเสนอแนะอื่น หลังจากทำการทดลองที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแก้ไขแล้วผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มข้าราชการที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยวิธีของ Cronbach Coefficient Alpha ผลปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.95

3) การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยส่งแบบสอบถามไป 609 ฉบับ ผลปรากฏว่าได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 589 ฉบับ และครบสมบูรณ์ทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.72 ของแบบสอบถามที่นำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

4) การวิเคราะห์ข้อมูล

ค่าสถิติที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

- (1) ข้อมูลสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม หาค่าความถี่ และค่าร้อยละ
- (2) ข้อมูลสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาตนเอง หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F (F-test)
- (3) ข้อมูลสภาพปัญหาในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยขอนแก่น หาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

5.4 สรุปผลการวิจัย

1) สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 589 ฉบับ ดังนี้

(1) เพศ แยกเป็น ชาย 138 คน (23.40%), หญิง 451 คน (76.60%)

(2) อายุ แยกเป็น ต่ำกว่า 30 ปี 129 คน (21.90%), 31-40 ปี 342 คน (5.10%), 41-50 ปี 100 คน (17.00%) และ 51 ปี ขึ้นไป 18 คน (3.10%)

(3) ระดับการศึกษาสูงสุด แยกเป็น ต่ำกว่า ม.6 หรือปว.ช. 36 คน (6.10%), อนุปริญญาหรือ ปว.ส. 66 คน (11.20%), ปริญญาตรี 435 คน (73.90%) และสูงกว่าปริญญาตรี 52 คน (8.10%)

(4) ประสบการณ์การทำงาน แยกเป็น ต่ำกว่า 5 ปี 92 คน (19.60%), 6-10 ปี 174 คน (29.50%), 11-15 ปี 165 คน (28.00%), 16-20 ปี 118 คน (20.00%) และ 21 ปีขึ้นไป 40 คน (6.80%)

(5) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ แยกเป็น หัวหน้าหน่วย/หัวหน้างาน 172 คน (29.20%) เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ 408 คน (69.30%) และอื่น ๆ 9 คน (1.50%)

(6) ประเภทตำแหน่งงาน แยกเป็น ข้าราชการสาย ข 286 คน (48.60%) ข้าราชการสาย ค 303 คน (51.40%)

(7) หน่วยงานที่สังกัด แยกเป็น คณะต่าง ๆ 225 คน (38.20%) สำนัก/สถาบัน/ศูนย์ 47 คน (8.00%), สำนักงานอธิการบดี 58 คน (9.80%) และโรงพยาบาลศรีนครินทร์ 259 คน (44.00%)

2) ผลการศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเองของข้าราชการในมหาวิทยาลัยขอนแก่น 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ (Knowledge) ด้านทักษะ (Skill) และด้านเจตคติ (Attitude) ในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับ "ปานกลาง" เมื่อพิจารณาในรายด้าน ด้านความรู้ และด้านทักษะ อยู่ในระดับ "ปานกลาง" ส่วนด้านเจตคติ อยู่ในระดับ "มาก"

3) ผลการศึกษาเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการในมหาวิทยาลัยขอนแก่น

(1) เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการในมหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่มีอายุแตกต่างกัน ระหว่างกลุ่มอายุ ต่ำกว่า 30 ปี, 31-40 ปี, 41-50 ปี, และ 51 ปีขึ้นไป

ในภาพรวม ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง จะอยู่ในระดับ มาก ทุกกลุ่มยกเว้น กลุ่มที่มีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป ที่มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความต้องการ พบว่าข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ในรายด้าน ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านเนื้อหาวิชาการซึ่งประกอบด้วย ทักษะในการปฏิบัติงาน 3 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านสังคม ด้านเทคนิค และด้านมนุษย ทุกกลุ่ม มีความต้องการเพื่อการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับ มาก ส่วนด้านกิจกรรมเพื่อการพัฒนาตนเองซึ่ง ประกอบด้วยกิจกรรม 2 รูปแบบ ได้แก่ กิจกรรมที่กระทำด้วยตนเองหรือเป็นรายบุคคล และ กิจกรรมที่กระทำเป็นหมู่คณะหรือมีผู้จัดให้ ทุกกลุ่มมีความต้องการในด้านกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความต้องการโดยแยกรายด้าน พบว่าในทักษะด้านสังคม ด้านมนุษย และด้านกิจกรรมเพื่อการพัฒนาที่กระทำด้วยตนเอง หรือเป็นรายบุคคล มีระดับความต้องการเพื่อการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนทักษะด้านเทคนิคและด้านกิจกรรมเพื่อการพัฒนาตนเองที่กระทำเป็นหมู่คณะหรือมีผู้จัดให้ มีระดับความต้องการที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

(2) เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการในมหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ระหว่างกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงสุด ต่ำกว่า ม.6 หรือ ปว.ช., อนุปริญญาหรือ ปว.ส., ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

ในภาพรวม ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองจะอยู่ในระดับ มากและปานกลาง โดยกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และกลุ่มที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรี มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับ มาก ส่วนกลุ่มที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่า ม.6 หรือ ปว.ช และอนุปริญญาหรือ ปว.ส. มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความต้องการ พบว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ในรายด้าน ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านเนื้อหาวิชาการซึ่งประกอบด้วย ทักษะในการปฏิบัติงาน 3 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านสังคม ด้านเทคนิค และด้านมนุษย ทุกกลุ่ม มีความต้องการเพื่อการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก ยกเว้นกลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ม.6 หรือ ปว.ช. ซึ่งมีระดับความต้องการในด้านสังคม และด้านเทคนิค อยู่ในระดับ ปานกลาง ส่วนด้านกิจกรรมเพื่อการพัฒนาตนเองซึ่งประกอบด้วยกิจกรรม 2 รูปแบบ ได้แก่ กิจกรรมที่กระทำด้วยตนเองหรือเป็นรายบุคคล และกิจกรรมที่กระทำเป็นหมู่คณะหรือมีผู้จัดให้ ทุกกลุ่มมีความ

ต้องการในด้านกิจกรรมเพื่อการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับ ปานกลาง ยกเว้นกลุ่มที่มีระดับ การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งมีระดับความต้องการในด้านกิจกรรมเพื่อการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับ มาก เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความต้องการโดยแยกรายด้าน พบว่า ในกลุ่ม ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองเมื่อแยกรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

(3) เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการใน มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่มีประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการต่างกัน ระหว่างกลุ่มที่มี ประสบการณ์การทำงานหรือมีอายุราชการ ต่ำกว่า 5 ปี, 6-10 ปี, 11-15 ปี, 16-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป

ในภาพรวม ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง จะอยู่ในระดับ มาก ทุกกลุ่ม เมื่อ วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความต้องการ พบว่าข้าราชการที่มีประสบการณ์การทำงานหรือ อายุราชการแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05

ในรายด้าน ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านเนื้อหาวิชาการ ซึ่งประกอบ ด้วยทักษะในการปฏิบัติงาน 3 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านสิ่งกัป ด้านเทคนิค และด้านมนุษย์ ทุกกลุ่ม มีความต้องการเพื่อการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านกิจกรรมเพื่อการพัฒนาตนเองซึ่ง ประกอบด้วยกิจกรรม 2 รูปแบบ ได้แก่ กิจกรรมที่กระทำด้วยตนเอง หรือเป็นรายบุคคล และ กิจกรรมที่กระทำเป็นหมู่คณะหรือมีผู้จัดให้ ทุกกลุ่มมีความต้องการในด้านกิจกรรมเพื่อการพัฒนา ตนเอง อยู่ในระดับ ปานกลาง ยกเว้นกลุ่มประสบการณ์การทำงานหรือมีอายุราชการ ต่ำกว่า 5 ปี ซึ่งจะมีความต้องการในด้านกิจกรรมเพื่อการพัฒนาที่กระทำเป็นหมู่คณะ หรือมีผู้จัดให้อยู่ ในระดับ มาก เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความต้องการโดยแยกรายด้าน พบว่าในทักษะ ด้านสิ่งกัป ด้านมนุษย์ และด้านกิจกรรมเพื่อการพัฒนาที่กระทำด้วยตนเอง หรือเป็นรายบุคคล มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกัน ส่วนทักษะด้านเทคนิค และด้านกิจกรรม เพื่อการพัฒนาตนเองที่กระทำเป็นหมู่คณะหรือมีผู้จัดให้ มีระดับความต้องการที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4) ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาตนเอง ของ ข้าราชการในมหาวิทยาลัยขอนแก่น

ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาบุคลากร ในมหาวิทยาลัย ขอนแก่นและปัญหาในการพัฒนาตนเองของข้าราชการในมหาวิทยาลัยขอนแก่น ซึ่งเสนอข้อมูล

ในปัญหาที่มีค่าสูงสุดในแต่ละข้อคำถามของแบบสอบถาม

ปัญหาด้านกระบวนการและการจัดการในการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่น

(1) ด้านการศึกษาปัญหาและความต้องการ คือ การกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากรไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริง

(2) ด้านการจัดทำแผนงาน/โครงการ ด้านการพัฒนาบุคลากร คือ การจัดทำโครงการด้านการพัฒนาบุคลากรขาดความต่อเนื่อง และเปลี่ยนแปลงตามวาระการบริหารงานของผู้บริหาร

(3) ด้านการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ คือ การขาดผู้ประสานงานที่มีความรู้ความสามารถในด้านการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานระดับคณะ/หน่วยงาน

(4) ด้านการดำเนินการในการพัฒนาบุคลากร คือ การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรไม่สามารถจัดได้ทั่วทุกสายงานและทุกระดับงาน

(5) ด้านการติดตามและประเมินผล คือ การขาดการวิเคราะห์และหาข้อสรุปที่เกิดขึ้นจากการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรเพื่อปรับปรุงแก้ไขโครงการ/กิจกรรม ครั้งต่อไป

ปัญหาด้านตัวบุคคล

(1) ปัญหาส่วนบุคคล คือการขาดความกระตือรือร้นในการที่จะพัฒนาตนเองของบุคลากร

(2) ปัญหาด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม คือการขาดโอกาสที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเอง

ของบุคลากร

(3) ปัญหาด้านหน้าที่การงาน คือลักษณะงานและตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบไม่เอื้ออำนวยต่อการไปศึกษาหรือพัฒนา

5.5 อภิปรายผล

5.5.1 สภาพปัจจุบัน ปัญหาในการพัฒนาตนเองของข้าราชการในมหาวิทยาลัยขอนแก่น

จากผลการวิจัยพบว่า ระดับความรู้ซึ่งนำมาใช้เป็นเกณฑ์สำรวจสมรรถภาพในวิชาชีพของกลุ่มตัวอย่างเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาถึงสภาพปัจจุบันในด้านการพัฒนาตนเองของข้าราชการในมหาวิทยาลัยขอนแก่น ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จะอยู่ระดับปานกลางและระดับมากโดย มีด้านเจตคติ (Attitude) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยดังกล่าวจะสอดคล้องกับเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร ตามแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น ระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) ที่มหาวิทยาลัยได้เริ่มนำมาใช้ดำเนินการตามแผนดังกล่าวในปี 2537 และนับเป็นครั้งแรกที่มหาวิทยาลัยขอนแก่นได้กำหนดให้มีฝ่ายบริหารดำเนินงาน

บุคคลในระดับรองอธิการบดี และได้จัดทำแผนงาน/โครงการ และกิจกรรมการพัฒนาคณากร
ได้กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาไว้ในแผน ดังนี้ "เป้าหมายด้านบุคลากร เพื่อที่จะช่วยให้การ
พัฒนาคณากรเป็นไปอย่างทั่วถึงเป็นระบบ และต่อเนื่องจาก แนวนโยบายและได้กำหนดแบ่งกลุ่ม
เป้าหมายเป็น 6 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหารระดับสูง, กลุ่มผู้บริหารระดับกลาง, กลุ่มข้าราชการสาย ข
และ ค ซึ่งทำหน้าที่บริหาร, กลุ่มข้าราชการสาย ข แล ค ที่มีตำแหน่งเหมือนข้าราชการในระดับ
ปฏิบัติการ และกลุ่มลูกจ้างซึ่งรวมทั้งลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวทุกตำแหน่งในมหาวิทยาลัย
เป้าหมายด้านเนื้อหาวิชาการ ได้กำหนดให้มีการพัฒนาคณากรทุกฝ่าย ใน 3 ด้าน คือ ความรู้
(Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) โดยจะปรับสัดส่วน และเนื้อหาให้
สอดคล้องตามความจำเป็นของบุคลากรเป้าหมาย"

บุคลากรกลุ่มที่มหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาคณากร สาย ข และ ค คือกลุ่ม
ตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้และในด้านหลักสูตรเนื้อหาวิชาการที่ได้กำหนดไว้ในกิจกรรมการพัฒนา
บุคลากรสำหรับสายงานนี้จะสอดคล้องกับข้อมูลจากการศึกษาสภาพปัจจุบันในด้านการพัฒนาตนเอง
ที่ผู้วิจัยได้สอบถามถึงสมรรถภาพในการพัฒนาวิชาชีพ 3 ด้าน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ด้าน
ความรู้ (Knowledge) ด้านทักษะ (Skill) และด้านเจตคติหรือทัศนคติ (Attitude) ผลการ
วิจัยที่พบว่า โดยภาพรวมของการพัฒนาตนเองของบุคลากรสาย ข และ ค มีสภาพปัจจุบันในด้าน
การพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จะพบว่าด้านความรู้ (Knowledge)
และด้านทักษะ (Skill) ในระดับ ปานกลาง ส่วนในด้านเจตคติหรือทัศนคติ (Attitude) อยู่ใน
ระดับมาก ซึ่งอาจอธิบายได้ว่าข้าราชการสาย ข ค บางส่วน ได้มีโอกาสเข้าร่วมในกิจกรรม
การพัฒนาคณากรที่มหาวิทยาลัยได้จัดทำไปบ้างแล้ว และมีอีกบางส่วนที่ไม่ได้เข้าร่วมในกิจกรรม
และเนื่องจากข้อมูลที่ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมนี้ เป็นข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ที่สุ่มตัวอย่างจาก
ข้าราชการ สาย ข และ ค ทั้งหมด ดังนั้นจึงมีความคิดเห็นในด้านปัญหาของการพัฒนาคณากร
ที่เกี่ยวกับด้านการจัดกิจกรรมที่ไม่สามารถจัดให้ได้ทั่วทุกระดับงานและทุกสายงาน ตามผลสรุป
ด้านปัญหาในการพัฒนาคณากรในเรื่องกระบวนการและการจัดการในการพัฒนาคณากร ข้อ (4)
"การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณากรไม่สามารถจัดได้ทั่วทุกระดับงานและทุกระดับงาน"

ในด้านปัญหาของการพัฒนาตนเองของข้าราชการในสาย ข และ ค ซึ่งผลการวิจัยพบว่า
ปัญหาที่มีค่าคะแนนสูงสุดคือ เป็นปัญหาในด้านตัวบุคลากรที่เกิดจากการขาดโอกาสที่เอื้ออำนวยต่อ
การพัฒนาตนเองของบุคลากร ซึ่งการขาดโอกาสที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการ
กลุ่มสาย ข ค นี้ หากพิจารณาดูปัญหาข้ออื่น ๆ จากข้อมูลที่ได้จะเห็นว่ามีความมีปัญหาในด้านลักษณะ
งานที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเอง และ การขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองของ

บุคลากรจึงจะเห็นได้ว่าการขาดโอกาสที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเองในส่วนหนึ่งนั้นจะมีสาเหตุมาจากตำแหน่งหน้าที่และภาระงานที่ไม่เอื้ออำนวย โดยมีพื้นฐานมาจากระบบการบริหารและการจัดการในองค์กรหรือหน่วยงานก่อนที่จะมาเป็นปัญหาด้านตัวบุคลากร กล่าวคือ ความไม่เข้าใจในความจำเป็นและความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรของผู้บังคับบัญชา ความเข้มงวดต่องานในหน้าที่ประจำจนทำให้ข้าราชการประจำไม่มีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองเพราะเกรงจะเสียเวลางานประจำเนื่องจากระบบการได้มาซึ่งผู้บริหารของมหาวิทยาลัยและผู้บริหารในระดับคณะ เป็นระบบการสรรหาต่งนั้นเมื่อมีการสรรหาผู้ที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่งดังกล่าวจึงมักจะมีปัญหาขัดแย้งกันระหว่างกลุ่มบุคคล การแบ่งแยกระหว่างกลุ่มของบุคลากร และเกิดระบบอุปถัมภ์ในการบริหารที่เป็นสาเหตุของความท้อแท้ต่อการพัฒนาตนเอง ตลอดจนการไม่ให้ความร่วมมือ เพื่อการพัฒนาส่งเสริมหรือเพิ่มพูนประสิทธิภาพ นับเป็นปัญหาสำคัญในด้านการบริหารบุคคลในระดับมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ปัญหาในเรื่องช่องว่างระหว่างสายงาน ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ข้าราชการสาย ข และ ค ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในสายงานของตน เพราะมองเปรียบเทียบแล้วเห็นได้อย่างชัดเจนถึงความแตกต่างหรือในบางครั้งก็มองในเรื่องของความสูญเสียวเวลาของการที่จะไปเพิ่มพูนพัฒนาตนเองเพราะไม่เห็นถึงผลตอบแทนที่จะได้รับ ในขณะที่เดียวกันผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองก็เพียง เพื่อมุ่งหวังในการที่จะมีโอกาสได้เปลี่ยนให้ตัวเองไปเป็นสาย ก เพราะความก้าวหน้าและการยอมรับนับถือในการเป็นข้าราชการสาย ก ซึ่งดีกว่าสาย ข และ ค

5.5.2 ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการในมหาวิทยาลัยขอนแก่น

1) สมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 1 " ข้าราชการในมหาวิทยาลัยขอนแก่นที่มีอายุต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน " จากผลการวิจัยที่พบว่า ข้าราชการในมหาวิทยาลัยขอนแก่นที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยดังกล่าวเมื่อมองในภาพรวม จะไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ข้อสังเกตในข้อมูลของกลุ่มข้าราชการที่แยกตามกลุ่มอายุ คือ ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่มีความแตกต่างกันมาก ดังจะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31-40 ปี มีจำนวนมากที่สุดถึง 342 คน คิดเป็นร้อยละ 58.06 ของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัย ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป มีเพียง 18 คน คิดเป็นร้อยละ 3.06 ของกลุ่มตัวอย่าง และเมื่อเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จะพบว่า ความต้องการในด้านกิจกรรมเพื่อการพัฒนาตนเอง ที่เป็นกิจกรรมที่กระทำเป็นหมู่คณะหรือมีผู้อื่นจัดให้ซึ่งไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ.05 นั้น มีความกระจายของข้อมูลค่อนข้างมาก(ค่า S.D.มีค่า ตั้งแต่ 1 ขึ้นไปทั้งหมด) อย่างไร

ก็ตามเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วจะพบว่าข้าราชการที่มีอายุต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ในด้านสังคมกับ ด้านมนุษย ด้านกิจกรรมกรรมเพื่อการพัฒนาตนเองที่เป็นกิจกรรมที่กระทำโดยตนเองหรือเป็นรายบุคคล ยกเว้น ความต้องการในด้านเทคนิคและในด้านกิจกรรมเพื่อการพัฒนาตนเอง ที่เป็นกิจกรรมที่กระทำเป็นหมู่คณะหรือมีผู้อื่นจัดให้

2) สมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 2 "ข้าราชการในมหาวิทยาลัยขอนแก่นที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน"จากผลการวิจัยที่พบว่า ข้าราชการในมหาวิทยาลัยขอนแก่นที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยดังกล่าวเมื่อมองในภาพรวมและรายด้านแล้ว จะไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งหมายความว่า ความแตกต่างกันในระดับการศึกษาไม่ใช่สาเหตุของความแตกต่าง ในความต้องการด้านการพัฒนาตนเองของข้าราชการในมหาวิทยาลัยขอนแก่น แต่มีข้อสังเกตว่ากลุ่มตัวอย่างจะมีขนาดที่แตกต่างกันมาก กลุ่มตัวอย่างซึ่งแบ่งเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่มีระดับการศึกษา วุฒิต่ำกว่า ม.6 หรือ ปว.ช,กลุ่มวุฒิ ปว.ส. หรืออนุปริญญา, กลุ่มวุฒิปริญญาตรี และกลุ่มวุฒิสองปริญญาตรี ซึ่งมีขนาดกลุ่มตัวอย่าง 36, 66, 435 และ 52 ตามลำดับ จะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างจะเป็นกลุ่มที่มีวุฒิปริญญาตรีถึงร้อยละ 73.90 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ที่มีจำนวนรวม 589 คน

3) สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 "ข้าราชการในมหาวิทยาลัยขอนแก่นที่มีประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน" จากผลการวิจัยที่พบว่า ข้าราชการในมหาวิทยาลัยขอนแก่นที่มีประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการต่างก็มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยดังกล่าวเมื่อมองในภาพรวมจะสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วจะพบว่าข้าราชการที่มีประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 คือ ความต้องการในด้านเทคนิคและด้านกิจกรรมกรรมเพื่อการพัฒนาตนเองที่เป็นกิจกรรมที่กระทำเป็นหมู่คณะหรือมีผู้อื่นจัดให้

5.6 ข้อเสนอแนะ

5.6.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

- 1) สำหรับการดำเนินการในการพัฒนาบุคลากร ระยะสั้น การดำเนินการในด้าน

การจัดทำแผน/แผนงาน/โครงการ และกิจกรรมการพัฒนาศูนย์กลางควรดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และมีการติดตามประเมินผลอย่างจริงจัง ดังนั้น การพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการ/อนุกรรมการ การพัฒนาศูนย์กลางจึงควรต้องพิจารณาคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ความชำนาญและมีประสบการณ์ในแต่ละ ด้านเข้ามาร่วมดำเนินงาน ปัญหาที่สำคัญในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการนี้ก็คือ หน้าที่งานที่มี อยู่ประจำจึงทำให้ทำงานได้ไม่เต็มที่ดังนั้นความเข้าใจระหว่างผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานต้นสังกัด กับผู้ที่ต้องมาทำหน้าที่นี้จึงเป็นเรื่องจำเป็น ซึ่งมหาวิทยาลัยและฝ่ายพัฒนาศูนย์กลางนั้นเองที่จะต้อง เป็นผู้ประสานช่องว่างที่จะเกิดขึ้น ด้วยการจัดทำแผนงานและการดำเนินงานที่ชัดเจน

2) หน่วยงานหรือองค์กรที่จะดูแลรับผิดชอบงานด้านการพัฒนาศูนย์กลาง มีความ จำเป็นและเป็นสิ่งที่ผู้บริหารน่าจะนำมาพิจารณา "การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีศักยภาพ เต็มเปี่ยม และสามารถดำรงอยู่ได้ในสังคมที่เปลี่ยนแปลงจากเทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์" เป้าหมายนี้เป็นนโยบายในด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในทุกกระดับของหน่วยงาน มหาวิทยาลัย ขอนแก่นจัดเป็นหน่วยงานใหญ่ มีฐานะเทียบเท่าระดับกรม และประกอบด้วยหน่วยงาน บุคลากร เป็นจำนวนมากการเข้ามาบริหารงานของฝ่ายบริหารนั้นเป็นการเข้ามาตามวาระของการบริหาร เมื่อมีการปรับเปลี่ยนการบริหารในแต่ละครั้ง ข้อมูลต่าง ๆ และผลการดำเนินงานที่ผ่านมาจะ เป็นปัจจัยที่จำเป็นและสำคัญต่อการกำหนดนโยบาย และวางแผนการทำงานของผู้บริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลนั้น หากจะให้ได้ผลอย่างมีประสิทธิภาพจะต้อง อาศัยระยะเวลาและความต่อเนื่องในแผนงานและโครงการ หากหน่วยงานและองค์กรตลอดจน บุคลากรที่รับผิดชอบงานด้านการพัฒนาศูนย์กลางไม่มีประสิทธิภาพแล้ว ความสูญเสียในการจัดการ ด้านการพัฒนาศูนย์กลางก็จะเกิดขึ้น ดังนั้น สิ่งที่จะนำมาพิจารณาควบคู่ไปกับการจัดทำนโยบาย และแผนงานด้านบุคลากรก็คือการจัดตั้งองค์กรหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านการพัฒนา บุคลากรของมหาวิทยาลัยตลอดจนการจัดหาบุคลากรที่เป็นข้าราชการประจำ เพื่อเป็นผู้เชื่อมต่อ นโยบาย และแนวทางปฏิบัติเมื่อมีการปรับเปลี่ยนการบริหารและผู้บริหาร

3) มหาวิทยาลัยควรมีโครงการหรือจัดสรรเงินทุนเพื่อการวิจัยเกี่ยวกับเรื่องของ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในมหาวิทยาลัย ซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้ได้ทราบถึงข้อเท็จจริงเพื่อนำมากำหนดแนวนโยบายในการปฏิบัติสำหรับการพัฒนาศูนย์กลางของมหาวิทยาลัยต่อไป

4) ควรมีการจัดทำหลักสูตรเพื่อการพัฒนาบุคลากร ในด้านการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูน คุณวุฒิภายในมหาวิทยาลัยขอนแก่น เช่น การศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีในหลักสูตรต่อเนื่อง โดย การดำเนินการร่วมกับคณะที่มีสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง และมีระบบการคัดเลือกผู้ที่จะเข้าไปศึกษาที่ เกี่ยวข้องกับหลักสูตรหรือสาขานั้น ๆ การจัดสรรโควตาพิเศษให้กับข้าราชการ สำหรับการเข้า

ศึกษาต่อในระดับปริญญาโท เพื่อให้บุคลากรโดยเฉพาะข้าราชการสาย ข และ ค ซึ่งโอกาสในการลาศึกษาต่อหรือการสอบแข่งขันเรียนต่อด้วยทุนต่าง ๆ เหมือนข้าราชการสาย ก นั้น จะมีค่อนข้างน้อยมาก ได้มีโอกาสพัฒนาตัวเองไม่ต้องเสียเวลาในการไปศึกษาที่อื่น ๆ

5) ข้าราชการสาย ข และ ค ที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นหัวหน้าหน่วย/หัวหน้างาน เป็นตัวจักรที่สำคัญมากในการบริหารและการจัดการ เนื่องจากเป็นผู้ที่ปฏิบัติและเป็นผู้ที่เข้าใจงานที่ปฏิบัติได้อย่างละเอียดและลึกซึ้ง ในขณะเดียวกันก็จะเป็นผู้ที่เชื่อมประสานระหว่างนโยบายการบริหารของผู้บริหารไปสู่ข้าราชการในระดับปฏิบัติการ จากกลุ่มบุคลากรกลุ่มนี้จึงเป็นกลุ่มที่มหาวิทยาลัยควรจะนำมาพิจารณาในด้านของการจัดทำหลักสูตร เพื่อพัฒนาให้สอดคล้องกับการะและความจำเป็น

6) การดำเนินการในด้านการพัฒนาบุคลากรในระยะยาว มหาวิทยาลัยควรที่จะมองไปถึงโครงสร้างและที่มาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development-HRD) ซึ่งหมายถึงการจัดทำแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัย (Human Resource Management-HRM) ได้แก่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development-HRD) การใช้ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Utilization-HRU) และการจัดสิ่งแวดล้อมทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Environment-HRE)

5.6.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการวิจัยในเรื่องนี้เพื่อศึกษาข้อมูลจากกลุ่มบุคลากรกลุ่มอื่น ๆ เช่น ผู้บริหาร ข้าราชการสาย ก ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว เพื่อนำผลการวิจัยมาศึกษาเปรียบเทียบสำหรับเป็นแนวทางในการจัดทำแผนเพื่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยต่อไป

2) ควรมีการวิจัยในเชิงทดลองหรือวิจัยเฉพาะเรื่อง เพื่อศึกษาและปฏิบัติจริงในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร

3) ควรมีการทำวิจัยหรือเก็บข้อมูลในด้านการติดตามและประเมินผลโครงการหรือกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรซึ่งมหาวิทยาลัยได้จัดทำไปแล้ว เพื่อนำมาเป็นข้อมูลสำหรับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยต่อไป